

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Budaya kerja yang semakin tinggi, dengan berkembangnya berbagai sektor perindustrian dan perdagangan, telah mendorong pihak perusahaan menempuh berbagai cara untuk meningkatkan produktivitas kerja guna meningkatkan output yang dihasilkan. Akan tetapi, tidak jarang produktivitas dan peningkatan pendapatan perusahaan harus terhambat oleh sumber daya yang dimilikinya. Hal tersebut dikarenakan, populasi pertumbuhan perusahaan yang semakin banyak di sektor perindustrian, membuat karyawan memutuskan pilihannya untuk bekerja pada perusahaan

yang mereka nilai mampu menerapkan standar gaji di atas rata-rata. Fenomena-fenomena yang sering terjadi sebagaimana hal di atas, apabila tidak segera dicarikan jalan keluar pastilah akan berpengaruh pada produktivitas dan kinerja perusahaan yang bersangkutan. Di sisi lain, arus globalisasi yang tidak dapat terbendungkan dengan kemajuan sains dan teknologi, telah melahirkan sikap hidup yang materialistis, hedonis, konsumtif, dan individualistis. Adanya sikap dan gaya hidup semacam ini, tidak terasa telah menghilangkan jati diri dan ketenangan batin bagi sebagian masyarakat kota dalam menjalani hidupnya, sebagai akibat dari dinamika kehidupan yang terjadi di dunia modern ini (Rosyidi, 2004: 16).

Gaya kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah suatu seni mengerahkan segala sumber daya yang dimiliki dalam upaya mencapai tujuan dengan setrategi yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan kinerja. Gaya kepemimpinan (leadership style) dapat dimaknai sebagai cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

Secara harfiah, kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang mengandung arti mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan atau mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari

yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak setiap orang mempunyai kesamaan menjalankan kepemimpinannya. Dari hasil wawancara mengenai kepemimpinan yaitu: 1). Masih elum optimal Kemampuan Membangun Hubungan 2). Kemampuan Mencari dan Memberi Informasi, masih belum tersampai dengan baik sehingga kerja yang dilakukan sering terjadi keterlambatan atau bisa jadi kerjanya yang diberikan tidak dipahami oleh karyawan 3). Kemampuan Membuat Keputusan, masih bersifat sepihak berdasarkan keinginan pemimpin saja tanpa mendengar masukan dari bawahannya. Dalam mencapai tujuan organisasi motivasi juga mempunyai peran dalam menggerakkan karyawan.

Sementara itu tidak kalah penting dengan budaya kerja Kepemimpinan Kesehatan dan keselamatan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana Karyawan merasa Terjamin dengan adanya sistem K3 di setiap Perusahaan akan tetapi jauh dari itu, K3 mempunyai dampak positif atas keberlanjutan produktivitas kerja. Oleh sebab itu, isu K3 pada saat ini bukan

sekedar kewajiban yang harus diperhatikan oleh para pekerja, akan tetapi juga harus dipenuhi oleh sebuah sistem pekerjaan. Dengan kata lain, pada saat ini K3 bukan semata sebagai kewajiban, akan tetapi sudah menjadi kebutuhan bagi setiap pekerja dan bagi setiap bentuk kegiatan pekerjaan. Sebagai gambaran bahwa demikian luar biasanya korban kecelakaan yang diambil perbandingan antara korban perang dengan korban akibat kecelakaan kerja. Jumlah korban perang di negara Amerika Serikat pada Perang Dunia Kedua Tahun 1939-1945 sebanyak 22.088 (luka dan meninggal), sedangkan korban kecelakaan kerja di perusahaan adalah 1.219 meninggal dunia dan 160.747 luka-luka. Demikian pula untuk Inggris, korban peperangan mencapai 8.126, sedangkan korban kecelakaan di

perusahaan adalah 107 kematian dan 22.002 luka-luka (Suma'mur, 2009). Sedangkan data statistik untuk kematian yang disebabkan oleh peperangan antara Spanyol-Amerika Serikat dan kematian yang disebabkan oleh industri selama satu tahun antara 1906-1907 tercatat ada kematian sebanyak 385 kasus yang selama peperangan, dan 520 kematian yang disebabkan oleh industri (Hammer, 1989). Data kecelakaan di Indonesia atas populasi tenaga kerja 7-8 juta menunjukkan 100.000 peristiwa kecelakaan kerja dan menyebabkan kehilangan hari kerja setiap tahunnya, kerugian rata-rata mencapai 100-200 milyar per tahun, korban meninggal per tahun rata-rata 1500-2000 orang, penelitian khusus tahun 2000 akibat kecelakaan kerja menunjukkan 70 juta sampai 500 juta jam kerja hilang. Dari berbagai data tersebut dapat diasumsikan bahwa populasi tenaga kerja adalah 50 juta, sedangkan perbandingan biaya tersembunyi terhadap biaya langsung adalah (Suma'mur:2009:4:2).

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengukur kinerja, dapat digunakan beberapa ukuran kinerja. Beberapa ukuran kinerja yang meliputi; kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Ukuran prestasi yang lebih disederhana terdapat tiga kriteria untuk mengukur kinerja, pertama kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus

dikerjakan, kedua, kualitas kerja, yaitu mutu yang dihasilkan, dan ketiga, ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah ditetapkan.

Dari beberapa permasalahan yang terjadi diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "PENGARUH BUDAYA KERJA KEPEMIMPINAN DAN K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WONOKOYO JAYA CORP"

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya , maka rumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wonokoyo Jaya Corporindo?
2. Apakah gaya pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wonokoyo Jaya Corporindo?
3. Apakah K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wonokoyo Jaya Corporindo?
4. Apakah budaya kerja gaya kepemimpinan dan K3 berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Wonokoyo Jaya Corporindo?

## **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan. Maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT wonokoyo jaya corporindo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT wonokoyo jaya corporindo

3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja K3 terhadap kinerja karyawan PT wonokoyo jaya corporindo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara simultan budaya kerja gaya kepemimpinan dan K3 erhadap kinerja karyawan PT Wonokoyo Jaya Corporindo.

#### **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Setelah diketahui terkait pegaruh Budaya Kerja, gaya kepemimpinan,K3 terhadap kinerja karyawan di PT Wonkoyo jaya corpoindo. Maka penelitian ini diharapkan dapa memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Aspek Akademis**

- a) Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
- b) Untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.
- c) sebagai dasar penelitian selanjutnya,sehingga apa yang menjadi kekurangan penelitian dapat disempurnakan.
- d) Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembanding bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti kepada perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya pada umumnya dan Program Studi Manajemen pada khususnya.

##### **2. Aspek Pengembangan Ilmu pengetahuan**

Sebagai bahan informasi untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang yang sama atau terkait, Dengan adanya penelitian ini diharapkan para pembaca dapat menambah referensi dan dapat diterapkan dalam masing-masing perusahaannya serta hasil penelitian ini nantinya juga dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

### **3. Bersifat Praktis :**

- a) untuk mengetahui sejauh mana Budaya kerja, Kepemimpinan dan K3 berdampak pada Kinerja yang diharapkan Perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun Strategi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.
- b) sebagai tolak ukur perusahaan untuk menentukan kebijakan sesuai dengan teori yang ada.
- c) hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi karyawan dalam meningkatkan produktifitas kerja di PT Wonokoyo Jaya corp.
- d) hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan pertimbangan bagi pimpinan untuk meningkatkan pembinaan pada anggotanya.